



ÚRAD PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY LUČENEC

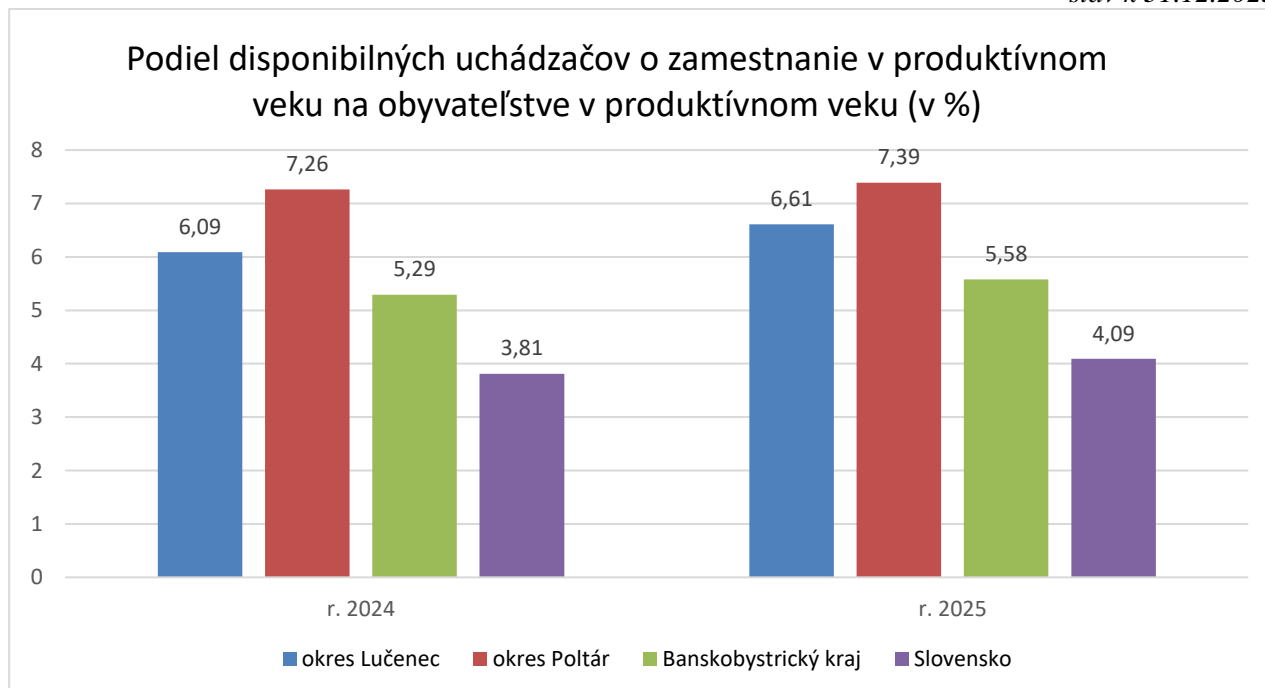
ANALÝZA A PROGNÓZA O VÝVOJI TRHU PRÁCE

v územnom obvode úradu práce, sociálnych vecí a rodiny podľa § 13 ods. 1 písm. y) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

1. Analýza trhu práce (ďalej aj „TP“) a zhodnotenie uplatňovania AOTP (vrátane projektov a programov) v územnom obvode úradu práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej aj „úrad“) za rok 2025

Do územného obvodu Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Lučenec (ďalej aj „úrad“) patria okresy Lučenec a Poltár. Obidva okresy sa dlhodobo vyznačujú vysokou nezamestnanosťou, preto boli v roku 2015 zaradené medzi najmenej rozvinuté okresy Slovenska. K 31.12.2025 bolo v okrese Lučenec 45 611 obyvateľov v produktívnom veku (OPV) a v okrese Poltár tvorilo túto skupinu obyvateľstva 13 138 osôb. Podiel disponibilných uchádzačov o zamestnanie (UoZ) v produktívnom veku na OPV k 31.12.2025 dosiahol v okrese Lučenec úroveň 6,61 % a v okrese Poltár 7,39 %, čo zaradilo okres Lučenec na 12. a okres Poltár na 9. miesto v rámci všetkých okresov Slovenska.

stav k 31.12.2025



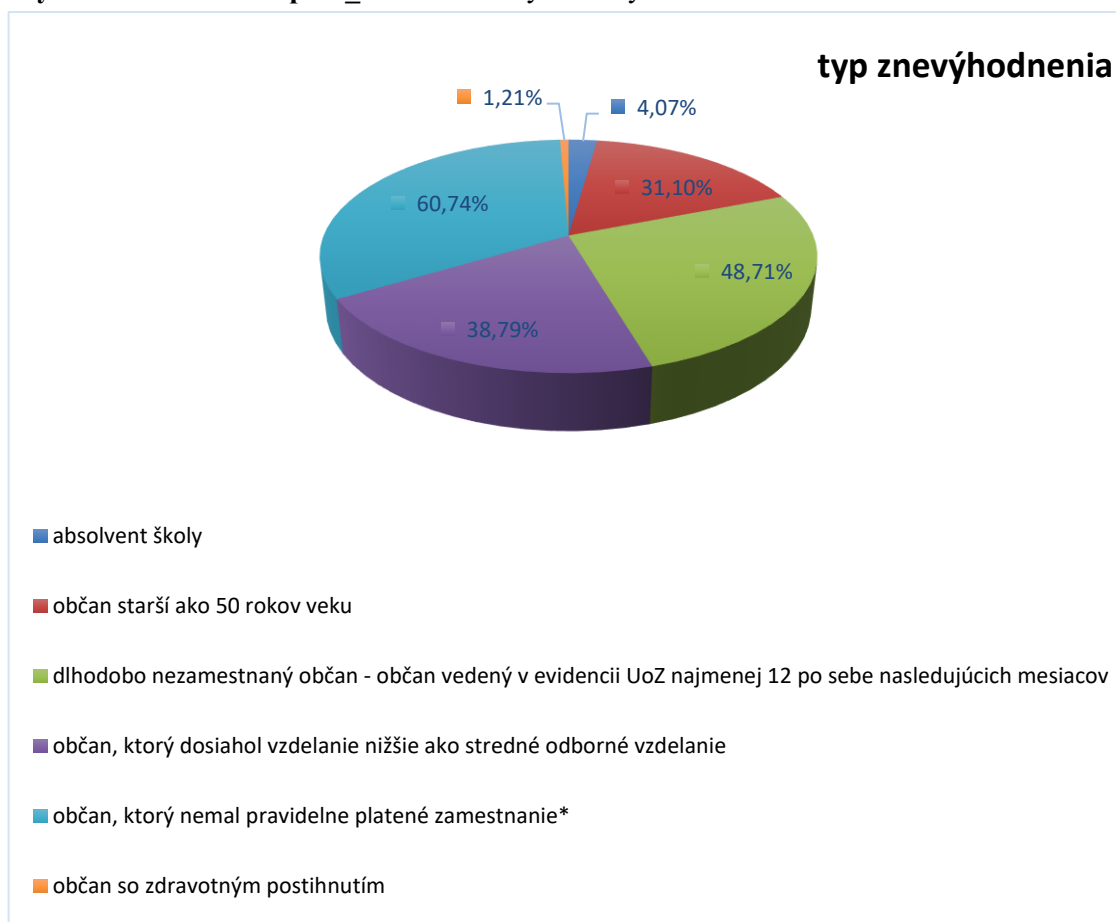
Graf 1

V porovnaní s rokom 2024 došlo v oboch okresoch k miernemu nárastu nezamestnanosti. (graf 1). Podiel disponibilných UoZ v produktívnom veku na OPV bol k 31.12.2024 v okrese Lučenec 6,09 % a v okrese Poltár 7,24 %, čo kopíruje vývoj v Banskobystrickom kraji, ako aj v SR.

Regionálny trh práce charakterizuje vysoká miera dlhodobej nezamestnanosti, čo je však charakteristické pre celé Slovensko. Dlhodobá nezamestnanosť je zastúpená predovšetkým v skupine UoZ s nízkym, resp. žiadnym vzdelaním. K 31.12.2025 bolo na úrade registrovaných 2 465 dlhodobo nezamestnaných UoZ (48,71 % zo všetkých evidovaných UoZ), čo predstavuje mierny pokles v porovnaní so stavom k 31.12.2024 (51,52%). K určitému zlepšeniu situácie čiastočne prispela realizácia aktívnych opatrení na trhu práce, vrátane nového NP Finančné stimuly pre zamestnanosť, ktorého aktivity sú zamerané na všetky tri oblasti aktívnych opatrení na trhu práce, t. z. podporu zvyšovania zamestnanosti a zamestnateľnosti mladých nezamestnaných a znevýhodnených skupín UoZ, ako aj na podporu udržania existujúcich pracovných miest. Štatisticky významnou skupinou znevýhodnených UoZ boli aj občania nad 50 rokov veku – 1 574 UoZ (31,10 %). Najväčšie zastúpenie medzi znevýhodnenými UoZ majú dlhodobo občania, ktorí v období najmenej 12 po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov pred zaradením do evidencie UoZ nemali pravidelne platené zamestnanie a nevykonávali alebo neprevádzkovali samostatnú zárobkovú činnosť dlhšie ako šesť po sebe nasledujúcich mesiacov – 3 074 UoZ (60,74 % z celkového počtu UoZ).

Okresy Lučenec a Poltár spolu_štruktúra znevýhodnených UoZ

stav k 31.12.2025

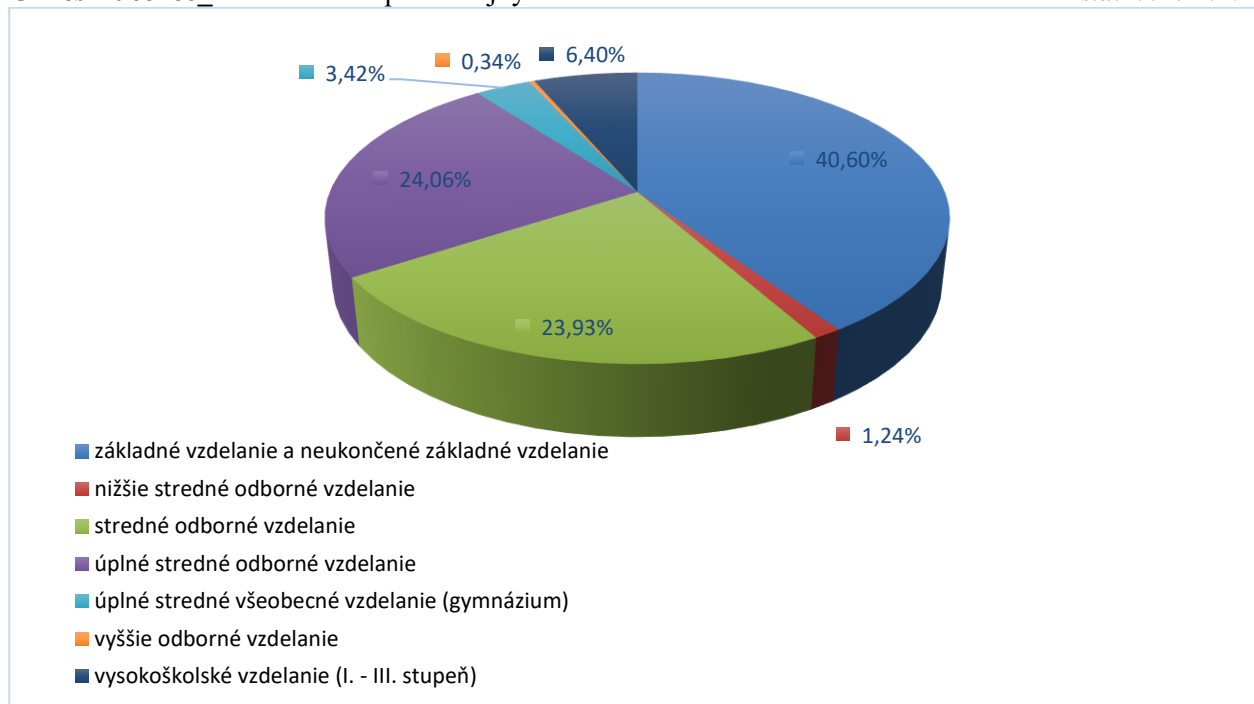


* občan, ktorý v období najmenej 12 po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov pred zaradením do evidencie UoZ nemal pravidelne platené zamestnanie a nevykonával alebo neprevádzkoval samostatnú zárobkovú činnosť dlhšie ako 6 po sebe nasledujúcich mesiacov

Z hľadiska vzdelanostnej štruktúry sú určité rozdiely medzi okresmi Lučenec a Poltár. V okrese Lučenec mali k 31.12.2025 najväčší podiel z celkového počtu UoZ občania s ukončeným základným a neukončeným základným vzdelaním – 40,60 % z celkového počtu UoZ, čo výrazne prevyšuje celoslovenskú úroveň (28,90 %). Ďalšie porovnateľné skupiny tvorili UoZ so stredným odborným vzdelaním (bez maturity) – 23,93 % a úplným stredným odborným vzdelaním (s maturitou) – 24,06 % z celkového počtu UoZ v okrese Lučenec.

Okres Lučenec_ štruktúra UoZ podľa najvyššie dosiahnutého vzdelania

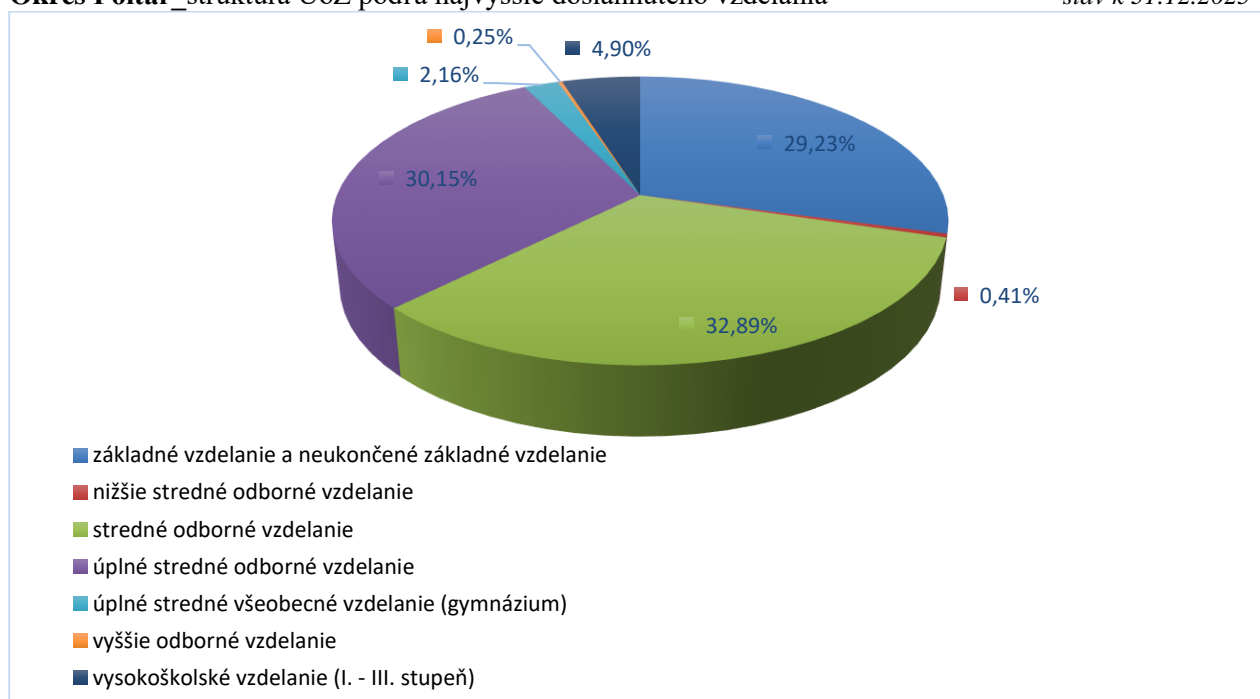
stav k 31.12.2025



Odlíšna situácia bola v okrese Poltár, kde najpočetnejšiu skupinu UoZ k 31.12.2025 tvorili UoZ s ukončeným stredným odborným vzdelaním – 32,89 % z celkového počtu registrovaných UoZ v rámci okresu Poltár. Ďalšiu skupinu tvorili UoZ so základným vzdelaním a neukončeným základným vzdelaním – 29,23 % a UoZ, ktorí dosiahli úplné stredné odborné vzdelanie – 30,15 %.

Okres Poltár_ štruktúra UoZ podľa najvyššie dosiahnutého vzdelania

stav k 31.12.2025



Príčinou vyššieho podielu UoZ so základným a neukončeným základným vzdelaním v okrese Lučenec v porovnaní s okresom Poltár, je dlhodobý vysoký podiel rómskeho obyvateľstva na celkovom počte obyvateľov koncentrovaného prevažne v južnejších obciach regiónu, ktoré sa vyznačuje dlhodobou nezamestnanosťou a nízkym vzdelaním, s vysokým počtom osôb, ktoré nemajú ukončené ani základné vzdelanie, s nedostatočnými, resp. žiadnymi pracovnými návykmi (Trenč, Nitra nad Ipľom, Jelšovec, Mučín, Čakanovce, Bulhary, Šíd, Holiša, Fil'akovské Kováče, Rapovce, Čamovce, Šávoľ atď., severnejšie obce okresu Lučenec Lentvora, Ábelová).

V oblasti podnikania prevažuje v okrese Lučenec veľkoobchod a maloobchod, ďalej sú zastúpení podnikatelia pôsobiaci v oblasti odborných, vedeckých a technických činností, v oblasti priemyslu, poľnohospodárstva a v ostatných činnostiach. V ekonomickej oblasti prevažuje hlavne malé a stredné podnikanie. Priemyselná oblasť je orientovaná prevažne na potravinársku, drevársku, stavebnú a kovospracujúcu činnosť. Najväčšími zamestnávateľmi v oblasti priemyslu sú spoločnosti Adient Slovakia s.r.o. – odštepny závod Lučenec, EKOLTECH spol. s r.o., Fil'akovo, PRP, s.r.o., Tomášovce, THORMA Výroba s.r.o., Fil'akovo a Dometic Slovakia s.r.o., Fil'akovo. Významnými zamestnávateľmi v potravinárskom priemysle s dlhoročnou tradíciou v našom regióne sú MECOM GROUP s.r.o. so sídlom v Humennom (mäsospracujúci priemysel), výrobný závod Lučenec a spoločnosť PENAM SLOVAKIA a.s. so sídlom v Nitre, Pekáreň Lučenec.

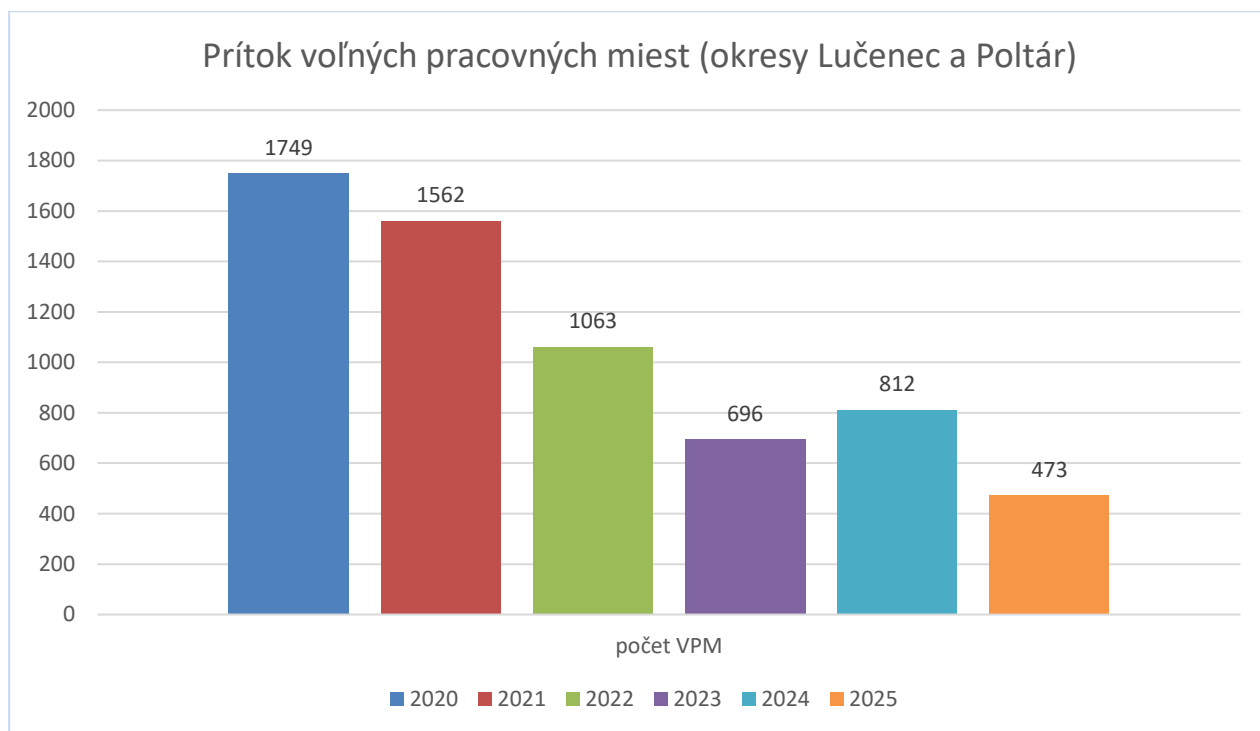
V okrese Poltár dominuje skôr poľnohospodárstvo, ďalej je v podnikateľskej oblasti zastúpený veľkoobchod a maloobchod, priemysel a ostatné činnosti (doprava, skladovanie, vzdelávanie, zdravotníctvo, sociálna pomoc, rekreácia a pod.). V okrese nepôsobí žiadny veľký zamestnávateľský subjekt. Prevažujú malé a stredné podniky, vrátane živnostníkov, ktorých ekonomická činnosť je zameraná na oblasť stavebníctva, sklárstva, kovovýroby a drevospracujúceho priemyslu. Najvýznamnejšími zamestnávateľmi v okrese sú R-GLASS Trade s.r.o., Katarínska Huta - Cinobaňa, ŽIAROMAT a.s., Kalinovo, Ondrej Trčan SONNE CRYSTAL so sídlom v Poltári (ručná výroba produktov z krištáľu).

Prehľad najväčších zamestnávateľov v okrese Lučenec a Poltár podľa počtu zamestnancov

Názov zamesnávateľa	Oblasť činnosti	Počet zamestnancov k 31.12.2025
Adient Slovakia s.r.o. – odštepny závod Lučenec	Výroba ostatných dielov a príslušenstva pre motorové vozidlá	1 149
Všeobecná nemocnica Lučenec s poliklinikou, n.o.	Činnosti nemocníc	834
Mesto Lučenec	Všeobecná verejná správa	383
Slovenská autobusová doprava Lučenec, a.s.	Mestská alebo prímestská osobná pozemná doprava	307
EKOLTECH spol. s r.o.	Výroba ostatného nábytku	234
PRP, s.r.o.	Piliarska výroba	183
THORMA Výroba s.r.o.	Výroba neelektrických zariadení pre domácnosti	154
R-GLASS Trade s.r.o.	Výroba a spracovanie ostatného skla vrátane technického skla	147
ŽIAROMAT a.s.	Výroba žiaruvzdorných materiálov	144
Dometic Slovakia s.r.o.	Výroba neelektrických zariadení pre domácnosti	136

Priemerná mzda zamestnancov v oboch okresoch je dlhodobo jednou z najnižších v rámci celého Banskobystrického kraja, čo je spolu s nedostatkom voľných pracovných miest jednou z hlavných príčin migrácie prevažne mladých ľudí do iných okresov v rámci Slovenska, resp. do zahraničia.

V oblasti pracovných miest v regióne má prítok voľných pracovných miest dlhšie obdobie klesajúcu tendenciu, ktorá je znázornená v grafe 2. Nepriaznivá situácia v oblasti tvorby nových pracovných miest sa týka predovšetkým okresu Poltár, kde je dlhodobo nízky prítok voľných pracovných miest (ďalej aj „VPM“). V r. 2025 bolo úradu zamestnávateľmi nahlásených 473 VPM, z toho v okrese Poltár 45 VPM.



Graf 2

Z nahlásených VPM prevažovali profesie v stavebníctve, výrobe a iné technické profesie (140 VPM), v oblasti služieb (109 VPM), v školstve (39 VPM), v administratíve (24 VPM), ďalej v sociálnych službách (23 VPM), v zdravotníctve (19 VPM) a v poľnohospodárstve (19 VPM). Pokles počtu voľných pracovných miest v regióne je ovplyvnený kombináciou makroekonomických faktorov a regionálnych špecifik.

Na základe dostupných informácií možno za hlavné príčiny považovať spomalenie ekonomického rastu a opatrnosť zamestnávateľov, keď zoslabol celkový domáci dopyt a ekonomický rast sa znížil, čo viedlo k tomu, že sú firmy opatrnejšie pri nábore nových zamestnancov a prehodnocujú svoje investičné plány.

Ďalšou príčinou je energetická kríza a prudký nárast nákladov, čo viedlo k zníženiu výkonnosti a konkurencieschopnosti mnohých podnikov, následkom čoho došlo k zníženiu dopytu po pracovnej sile. Väčšina zamestnávateľov v regióne preferuje opatrnosť a dopĺňanie úspor, čo brzdí rýchlejšie vytváranie nových pracovných miest. Vzhľadom na doterajší vývoj situácie na regionálnom trhu práce možno predpokladať, že zamestnávateľia budú mať naďalej problémy pri obsadzovaní pracovných miest, ktoré si vyžadujú špecifické zručnosti a kvalifikovaných zamestnancov, najmä v špecializovaných odboroch.

Zamestnávateľia menej akceptujú zamestnávanie občanov evidovaných na úrade, osobitne v prípade dlhodobo nezamestnaných UoZ vzhľadom na stratu pracovných návykov, nedodržiavanie pracovného času (absencie, neskoré príchody), častej fluktuácii občanov z marginalizovaných skupín a občanov s nedostatkom praxe a konkrétnych zručností. Existuje tiež rozpor medzi tým, čo si UoZ predstavuje ako „prežitia schopnú mzdu“ a tým, čo je zamestnávateľ ochotný zaplatiť. Niektorí zamestnávateľia neveria, že UoZ zvládnu vysoké pracovné nasadenie a častokrát nie sú ochotní záučať nových zamestnancov, hlavne ak u nich absentuje prax.

V priebehu r. 2025 úrad realizoval pre klientov v spolupráci so zamestnávateľmi viacero výberových konaní. UoZ však väčšinou neprejavili záujem o obsadzované pracovné pozície z dôvodu nízkej mzdy ponúkanej zamestnávateľmi, ako aj z dôvodu absencie vhodného dopravného spojenia zo vzdialenejších obcí, resp. z rodinných alebo zdravotných dôvodov, prípadne sú zamestnaní v rámci dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Zhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce (AOTP) v územnom obvode úradu

V roku 2025 bolo na implementáciu AOTP v územnom obvode úradu vynaložených (čerpaných) celkom **2 721 676,36 EUR**, v roku 2024 celkom **2 151 738,38 EUR**, čo je o **569 937,98 EUR** viac ako v roku 2024. V roku 2025 bolo aktivizovaných **3 492 UoZ**.

Prostredníctvom vybraných AOTP a NP (pri ktorých je uchádzač o zamestnanie umiestnený na trh práce v rámci novovytvoreného pracovného miesta) bolo umiestnených na trhu práce **101 UoZ**.

Stručná analýza využívania AOTP v roku 2025

Projekty a programy § 54 (všetky aktivity spolu) + vybrané §§	Počet zaradených UoZ/ZoZ/osôb/za mestnancov v roku 2025	Čerpanie za rok 2025
NP Finančné stimuly pre zamestnanosť ZUoZ Aktivita 1 Podaktivita 1 Poskytovanie finančných príspevkov zamestnávateľom (Mentorované zapracovanie)	26	145 162,91
NP Finančné stimuly pre zamestnanosť ZUoZ Aktivita 1 Podaktivita 3 Motivačný príspevok	45	46 979,82
NP Finančné stimuly pre zamestnanosť ZUoZ Aktivita 1 Podaktivita 4 Práca na skúšku	18	34 204,11
NP Finančné stimuly pre zamestnanosť ZUoZ Aktivita 2 Podpora SZČO	25	199 948,40
NP Finančné stimuly pre zamestnanosť NEET Aktivita 1 Podaktivita 1 Poskytovanie finančných príspevkov zamestnávateľom (Mentorované zapracovanie)	19	73 075,61
NP Finančné stimuly pre zamestnanosť NEET Aktivita 1 Podaktivita 3 Motivačný príspevok	4	4 650,00
NP Finančné stimuly pre zamestnanosť NEET Aktivita 1 Podaktivita 4 Práca na skúšku	6	9 882,87
NP Finančné stimuly pre zamestnanosť NEET Aktivita 2 Podpora SZČO	13	102 358,99
NP Finančné stimuly pre zamestnanosť NEET Aktivita 3 Prax pre mladých	22	36 910,31
NP Ľudia a hrady – krok k sociálnej ekonomike	1	212 103,65
NP Poskytovanie finančných príspevkov integračným podnikom	58	363 660,40

Projekty a programy § 54 (všetky aktivity spolu) + vybrané §§	Počet zaradených UoZ/ZoZ/osôb/za mestnancov v roku 2025	Čerpanie za rok 2025
Projekt Podpora udržania pracovných návykov uchádzačov o zamestnanie – PUPN 2	-	13 753,49
Projekt Podpora udržania pracovných návykov uchádzačov o zamestnanie – PUPN 3	1 720	125 811,22
Projekt Právo na prvé zamestnanie	4	-
NP Zručnosti pre trh práce – Aktivita 1 Podpora rekvalifikácie UoZ	178	147 343,35
NP Zručnosti pre trh práce – Aktivita 2 Podpora nadobúdania a zmeny zručností mladých UoZ, ktorí sú v situácii NEET	62	53 127,69
NP Zručnosti pre trh práce – Aktivita 3 Podpora vzdelávania ZoZ	96	115 149,33
NP Poradenstvom k zamestnaniu – IP pre ZUoZ	344	14 994,60
NP Poradenstvom k zamestnaniu – IP pre MUoZ NEET	173	7 926,10
NP Poradenstvom k zamestnaniu – Profesionálne poradenstvo pre UoZ	66	1 487,40
Projekt Pripravený na prácu v priemysle	141	155 466,10
§ 32	16	163,91
§ 53	350	152 121,58
§ 53a)	3	4 144,00
§ 59	32	253 795,76
§ 60	78	431 894,01
§ 43	642	15 560,75
SPOLU	4 142	2 721 676,36

Aktuálne dostupné národné projekty zamestnávateľa nevyužívajú z dôvodu cieľových skupín projektu, hodnotia ich ako obmedzujúce pri výbere vhodných UoZ. Privítali by možnosť zamestnať aj UoZ, ktorí nie sú vedení ako znevýhodnení UoZ, ako aj nové projekty s výhodnejšími podmienkami a s priamou podporou vytvárania pracovných miest.

Privítali by projekty s dlhšou dobou financovania pracovných miest a kratšou dobou udržania pracovného miesta po ukončení financovania. Vzhľadom na dlhšiu povinnosť udržať jednotlivé pracovné miesta po ukončení financovania sú opatrní pri vytváraní nových pracovných miest, vzhľadom na ekonomickú situáciu a vysokú odvodovú záťažnosť. Vo viacerých prípadoch si nevedia vybrať vhodného zamestnanca z radov UoZ vzhľadom na špecifické profesie, u ktorých vyžadujú prax a odborné kvalifikačné predpoklady.

Zamestnávateľa vidia problém tiež v podávaní žiadostí o poskytnutie príspevku, žiadostí o úhradu platby, ďalších dokladov a podpisovaní dohôd elektronickým spôsobom. V súvislosti s realizáciou projektovej aktivity Prax pre mladých sa značne zúžil okruh zamestnávateľov, ktorí spĺňajú podmienku zabezpečenia UoZ na účely vykonávania praxe, pretože pracovné pozície na vykonávanie praxe u zamestnávateľa musia byť výlučne v súlade s prioritami zelenej, sociálnej a digitálnej ekonomiky.

Pri zaradovaní do jednotlivých projektov sa prejavujú regionálne rozdiely v štruktúre UoZ. Veľa mladých ľudí nemá dostatočné vzdelanie, aby mohli byť zaradení na NP Finančné stimuly pre zamestnanosť, podaktivita „Práca na skúšku“, v ktorom sa vyžaduje, aby vykonávaná práca bola s pridanou hodnotou. Súčasne musia byť do daného projektu zaradení len UoZ, ktorí sú dlhodobo

nezamestnaní, alebo sú občanmi so zdravotným postihnutím. Mladí UoZ do tejto skupiny nespádajú, keďže často odchádzajú do zahraničia, resp. ich pracovné pomery trvajú veľmi krátko. Zamestnávateľia by mali záujem opakovane o tú istú profesiu, prípadne menej kvalifikovanú prácu, čo však nie je v súlade s cieľom tejto projektovej aktivity.

V oblasti odborných poradenských služieb možno konštatovať, že tieto služby sú klientmi všeobecne väčšinou kladne prijímané. UoZ oceňujú individuálny a ľudský prístup zo strany poradcov, čas venovaný ich potrebám – od tvorby životopisu cez informovanie o vyhľadávaní VPM a reagovaní na inzeráty prostredníctvom pracovných portálov, informovanie ohľadom nárokov a príspevkov a zisťovanie a zosúladzovanie osobnostných predpokladov s požiadavkami na výkon určitého zamestnania, komunikáciou so zamestnávateľom, prípravou na pohovor, po brainstorming ohľadom ďalšieho smerovania a možnosti uplatnenia sa na trhu práce. Tiež oceňujú možnosť nazretia na svoju situáciu z rôznych uhlov pohľadu. Zo začiatku očakávajú, že im poradcovia vyhľadajú konkrétne zamestnanie. UoZ sa vďaka poradenstvu viac aktivizujú pri hľadaní zamestnania. Vo viacerých prípadoch je dôležitá pre UoZ psychologická podpora – pochopenie situácie, tiež zmena prostredia, nadviazanie kontaktov a výmena informácií a skúseností v rámci skupinového poradenstva.

Z pohľadu UoZ je viacero faktorov, ktoré ovplyvňujú pokles ich záujmu o zamestnanie, resp. účasť v rámci realizovaných projektov. V prípade minimálneho rozdielu medzi sociálnymi dávkami a minimálnou mzdou (po odpočítaní nákladov na dopravu a stravu), UoZ stráca ekonomickú motiváciu pracovať. Niektorí UoZ radšej zostávajú v evidencii a pracujú nelegálne, aby neprišli o dávky. Na konci pohovoru častokrát UoZ dostanú ponuku práce s inými pracovnými podmienkami, napr. prácu na dohodu alebo živnosť (napriek deklarovanej pracovnej zmluve uvedenej v inzeráte). Významnú úlohu zohrávajú aj zlé skúsenosti príbuzných alebo známych s daným zamestnávateľom (napr. nevyhovujúce prac. podmienky). Súčasne zo strany UoZ sa ako ďalší problém javí nedostatok VPM vhodných pre matky s maloletými deťmi, resp. vyšší vek a zdravotné problémy. V rámci regiónu je z mnohých obcí zlé dopravné spojenie. Ak náklady na dochádzanie pohltia časť mzdy alebo príspevku, zamestnanie alebo projekt prestáva byť pre klienta atraktívny. Počiatkový nezáujem niektorých UoZ o poradenské služby, nakoľko nevidia prínos, ktorý im poradenstvo môže poskytnúť, tiež zohráva významnú rolu pri ďalšej aktivizácii UoZ s cieľom zamestnania sa.

2. Prognóza vývoja TP (určenie a kvantifikácia hlavných cieľov) a uplatňovania AOTP v územnom obvode úradu pre rok 2025

Základné ukazovatele o nezamestnanosti v okresoch Lučenec a Poltár

	Obyvateľstvo v produktívnom veku (OPV)	Počet uchádzačov o zamestnanie (UoZ)	Počet disponibilných UoZ v produktívnom veku	Podiel UoZ v PV na OPV (v %) (PU)	Podiel disponibilných UoZ v PV na OPV (v %) (PDU)
Stav k 31.12.2024	59 363	4 854	3 771	8,18	6,35
Stav k 31.12.2025	58 749	5 061	3 985	8,61	6,78
Predpoklad k 31.12.2026	58 677	5 030	3 950	8,57	6,73

➤ **Dlhodobo nezamestnaní UoZ (DN UoZ)**

Počet DN UoZ k 31.12.2025: 2 465

Podiel DN UoZ na všetkých UoZ k 31.12.2025: 48,71 %

Plánovaný počet DN UoZ k 31.12.2026: **2 460**

➤ **Mladí do 30 rokov veku** (30 rokov -1 deň)

Počet mladých do 30 rokov veku k 31.12.2025: 1 169

Podiel mladých do 30 rokov veku na všetkých UoZ k 31.12.2025: 23,10 %

Plánovaný počet mladých do 30 rokov veku k 31.12.2026: **1 100**

Prioritné cieľové skupiny znevýhodnených UoZ pre rok 2026

- mladí ľudia do 30 rokov veku, vrátane absolventov škôl
- UoZ vo veku 50 a viac rokov
- dlhodobo nezamestnaní UoZ

Voľné pracovné miesta (VPM) – počet VPM (prítok) v roku 2025: 473

Predpokladaný počet VPM v roku 2026 (prítok za celý rok): **490**

Vychádzajúc zo skutočnosti, že u väčšiny zamestnávateľov v našom regióne došlo v uplynulom roku k poklesu počtu zamestnancov v porovnaní s predchádzajúcimi rokmi a vzhľadom na aktuálnu situáciu na regionálnom trhu práce, úrad nepredpokladá, že v r. 2026 dôjde k výraznému nárastu počtu voľných pracovných miest.

Úrad plánuje v r. 2026 zaradiť spolu **3 000** uchádzačov a záujemcov o zamestnanie, ako aj ďalších osôb, vrátane zamestnancov zamestnávateľov, t. z. cieľová skupina projektov, ktorí budú aktivizovaní, resp. podporení, prostredníctvom realizovaných nástrojov AOTP.

3. Investori v regióne a hromadné prepúšťanie

3.1 Noví investori v regióne

Úrad nemá informácie o príchode nového investora v roku 2026.

3.2 Príležitosti a ohrozenia trhu práce v regióne

K 31.1.2025 bolo v územnom obvode úradu 58 677 obyvateľov v produktívnom veku. Podobne, ako v ďalších regiónoch, dochádza k starnutiu obyvateľstva a k odlivu kvalifikovanej pracovnej sily, vrátane mladých ľudí za prácou do iných okresov Slovenska a do zahraničia, čo má negatívny vplyv na vývoj zamestnanosti v oboch okresoch.

K ďalším ohrozeniam regionálneho trhu práce možno započítať

- nedostatok pracovných príležitostí (predovšetkým v okrese Poltár);
- zánik dominujúcich odvetví priemyslu z dôvodu nedostatočnej pomoci, resp. nedostatku komponentov od subdodávateľov;
- vzhľadom na pretrvávajúcu nepriaznivú situáciu viacerí zamestnávatelia vyjadrili obavu, že svoje podnikateľské aktivity budú musieť pozastaviť, resp. ukončiť;
- priemerná nominálna mesačná mzda jedna z najnižších v SR;
- nevyhovujúce dopravné spojenie, hlavne zo vzdialenejších obcí do miest s pracovnými príležitosťami;

- nedostatočná podpora začínajúcich podnikateľov a malých a stredných podnikov – nízka atraktivnosť pre investorov;
- nepriaznivá vzdelanostná a sociálna štruktúra obyvateľstva, predovšetkým v meste Fiľakovo a okolitých obciach;
- vzdelávací systém nedostatočne reagujúci na potreby trhu práce;
- vysoká miera nezamestnanosti;
- nepriaznivá štruktúra UoZ - vysoký podiel UoZ s nedostatočnou, resp. žiadnou kvalifikáciou, dlhodobo bez zamestnania, vysoký podiel nezamestnaných nad 50 rokov veku;
- vysoká miera osobnej zadlženosti, ktorá vedie nezamestnaných k preferencii neformálnej práce;
- nedostatočné pracovné návyky prevažne u príslušníkov MRK;
- nedostatok nových projektov AOTP zameraných na podporu tvorby pracovných miest;
- vojna na Ukrajine a s tým spojená vyššia inflácia, slabší ekonomický rast, vysoké ceny energií, negatívne ovplyvňujúce prevádzkyschopnosť malých a stredných podnikov

príležitosti regionálneho trhu práce

- dostatočné množstvo disponibilnej pracovnej sily;
- dlhoročná spolupráca so zamestnávateľmi v regióne, obojstranný záujem a ochota spoluprácu prehĺbovať;
- výskyt prírodných zdrojov (vodné zdroje, minerálne pramene, ložiskové zdroje silikátov, drevná hmota);
- existujúce priemyselné parky umožňujúce príchod nových investorov do regiónu;
- voľné pozemky pre priemyselné zóny a existencia hnedých parkov;
- dobudovanie úseku rýchlostnej komunikácie R2 spájajúcej Zvolen s Lučencom, ktorá odľahčí súčasnú cestnú sieť a zlepši dopravnú situáciu v regióne a súčasne predstavuje významné predĺženie súvislej siete rýchlostných komunikácií v novom smere východ od Zvolena v polohe južného rýchlostného cestného ťahu na východné Slovensko;
- možnosti cezhraničnej spolupráce;
- potenciál územia a priaznivé klimatické podmienky pre poľnohospodárstvo a ovocinárstvo;
- bohatá sklárska a tehliarska tradícia;
- rozvinutá sieť stredného školstva;
- realizácia projektov AOTP zameraných na podporu tvorby pracovných miest, vrátane integračných podnikov a investičnej pomoci pre sociálne podniky, ako aj projektového zámeru „Práca namiesto dávok“.

3.3 Informácie o plánovanom HP

V mesiaci november 2025 bolo úradu nahlásené jedno hromadné prepúšťanie, ktoré bolo zo strany zamestnávateľa zrušené. Aktuálne úrad nemá informácie o plánovanom hromadnom prepúšťaní v roku 2026.

4. Iné relevantné údaje, informácie, udalosti a aktivity, v územnom obvode úradu za uplynulý rok 2025 a očakávané, resp. pripravované udalosti na TP v roku 2026

4.1 Informácie, udalosti a aktivity, v územnom obvode úradu za uplynulý rok 2025

V mesiaci jún 2025 úrad zorganizoval stretnutie pod názvom „Raňajky so zamestnávateľmi“ so zástupcami významných zamestnávateľov pôsobiacich v regióne, ktorého

predmetom bolo zhodnotenie aktuálnej situácie na regionálnom trhu práce, ďalej prezentácia pripravovaných projektov, vrátane národných projektov. Na stretnutí sa zúčastnili aj zástupcovia Sociálnej poisťovne – pobočka Lučenec, Inšpektorátu práce Banská Bystrica, ako aj zástupcovia Daňového úradu Banská Bystrica – pobočka PDÚ Lučenec. Uvedení zástupcovia poskytli účastníkom aktuálne informácie týkajúce sa zmien zákonov ako aj mnoho cenných a užitočných rád.

Ďalšie stretnutie pod rovnakým názvom úrad realizoval v novembri 2025 so zámerom sprostredkovať informácie o zmenách v oblasti služieb zamestnanosti a v oblasti sociálnych vecí od 01.09.2025 a prezentovať zúčastneným zástupcom zamestnávateľov nástroje aktívnych opatrení na trhu práce podporujúce zvyšovanie zamestnanosti a zamestnateľnosti UoZ. Na stretnutí sa zúčastnili taktiež zástupcovia Poradne komplexnej pomoci Lučenec, ktorých informácie a poznatky môžu vo veľkej miere pomôcť zamestnancom pri riešení rôznych životných situácií.

Obidve tieto stretnutia sa súčasne stali priestorom pre diskusiu a výmenu informácií, čo prispelo k lepšiemu porozumeniu potrieb a výziev, ktorým čelia zamestnávatelia pôsobiaci v regióne.

V rámci národného projektu „Poradenstvom k zamestnaniu II“ boli na ÚPSVR Lučenec, oddelenie sprostredkovania práce od 01.12.2025 prijatí dvaja zamestnanci na pozíciu asistent sociálnej inklúzie a zamestnanosti. Asistenti boli rozdelení podľa počtu občanov v hmotnej núdzi na pracovisko Lučenec (vrátane okresu Poltár) a pracovisko Filákov. Ich prítomnosť umožňuje realizovať poradenstvo prvého kontaktu pre občanov v hmotnej núdzi a ich individuálny prístup (napr. pomoc s vyplnením formulára alebo doprovod na pohovor) je kľúčom k aktivácii dlhodobo nezamestnaných.

V nadväznosti na osvedčenú prax z predchádzajúceho obdobia plánuje úrad aj v roku 2026 pokračovať v aktivitách zameraných na prehľbovanie spolupráce so zamestnávateľmi, kľúčovými inštitúciami štátnej správy a na podporu zamestnanosti mladých ľudí.

4.2 Sieťovanie a odborné fóra so zamestnávateľmi

Pre rok 2026 sa opätovne plánuje organizácia odborných fór pre zamestnávateľov, mestá a obce v dvoch termínoch, v súlade s NP Spoločne hľadáme prácu III. Cieľom aktivít zostáva:

- **Multidisciplinárna spolupráca:** K účasti budú opätovne prizvaní odborníci zo Sociálnej poisťovne, Inšpektorátu práce a Daňového úradu za účelom poskytnutia priameho metodického výkladu k aktuálnym zmenám v zákonoch.
- **Sociálna podpora:** Zapojenie zástupcov Poradne komplexnej pomoci pri riešení rôznych životných situácií zamestnancov priamo v podnikoch.
- **Prezentácia AOTP:** Priebežné oboznamovanie zamestnávateľov s novými nástrojmi na podporu zamestnanosti a zvyšovanie zamestnateľnosti uchádzačov o zamestnanie.

4.3 Rozvoj poradenstva a sociálnej inklúzie

Od 01.12.2025 bol poradenský tím na oddelení sprostredkovania práce posilnený o dvoch asistentov sociálnej inklúzie a zamestnanosti v rámci národného projektu „Poradenstvom k zamestnaniu II“. V priebehu celého roka 2026 bude ich činnosť kľúčová pre aktiváciu občanov v hmotnej núdzi na pracoviskách v Lučenci, Poltári a Filákov. Ich individuálny prístup, zahŕňajúci administratívnu pomoc pri vyplňaní dokumentácie a priamy sprievod na výberové konania, predstavuje dôležitý nástroj na odbúravanie bariér u dlhodobo nezamestnaných klientov.

4.4 Investičné zámery a rozvoj priemyselnej zóny

Významným impulzom pre rozvoj regionálneho trhu práce v roku 2026 je pokrok v investičnom zámere spoločnosti EV-GP, a. s. v miestnom priemyselnom parku. Spoločnosť rozšírila pôvodný plán o výrobu komponentov pre veterné turbíny a vo februári 2026 získala právoplatné stavebné povolenie. Aktuálne prebieha príprava realizačnej a tendrovej dokumentácie, čo vytvára reálny predpoklad pre vznik nových pracovných príležitostí v strednodobom horizonte.

4.5 Cílené náborové aktivity a poradenstvo pre školy

V rámci podpory zamestnanosti v štátnom sektore úrad pre rok 2026 naplánoval dve rozsiahle prezentačné podujatia v úzkej spolupráci s Policajným zborom SR. Tieto aktivity sú koncipované ako priama ponuka voľných pracovných pozícií pre uchádzačov o zamestnanie s cieľom motivovať ich k práci v policajnom zbore. Prezentácie budú zamerané na predstavenie výhod štátnej služby, podmienok prijatia a kariérneho rastu.

Úrad v rámci prognózovaného obdobia nadviazal spoluprácu aj s Regrutačnou skupinou Banská Bystrica Ozbrojených síl SR. Aj takouto formou sa snaží úrad sprostredkovať stabilnú prácu a dlhodobé uplatnenie s možnosťou kariérnej perspektívy v Ozbrojených silách SR pre uchádzačov z regiónu. Táto aktivita predstavuje kľúčový nástroj na dosiahnutie plánovaného zníženia počtu mladých UoZ pod hranicu 1 100 osôb do konca roka 2026. Zároveň ponúka konkurencieschopné mzdové podmienky v regióne s inak nízkou priemernou mzdou.

Súčasne, reagujúc na pretrvávajúci vysoký záujem zo strany základných a stredných škôl, úrad zintenzívni poskytovanie preventívneho poradenstva pre žiakov a študentov. Odborní poradcovia sa zamerajú na témy voľby povolania a adaptácie na trhu práce, s cieľom uľahčiť mladým ľuďom prechod zo vzdelávacieho procesu do praxe a aktívne tak znižovať mieru prítoku absolventov do evidencie uchádzačov o zamestnanie.